Trabajo Práctico 1 [TP1]

Comenzado: 2 de abr en 10:41

Instrucciones del examen

TP Trabajo práctico

01 Objetivo de la actividad

El siguiente trabajo práctico, presenta un caso real, en el que se evidencia el modelo de Gestión de Recursos Humanos para el logro de los objetivos organizacionales.

Los objetivos de este trabajo práctico, son:

- Identificar los subsistemas de gestión en una organización.
- Reconocer los procesos de gestión presentes en una organización.
- Detectar los cambios alcanzados en la gestión de las personas a lo largo de las diferentes épocas.

02 Enunciado de la actividad

Lee con atención el siguiente caso teniendo presente cada uno de los contenidos que hemos desarrollado en el módulo. Una vez leído, tendrás que resolver **preguntas cerradas en base al mismo**. Haz clic sobre el siguiente enlace para **descargar el enunciado**:

Clic aquí (https://siglo21.instructure.com/courses/11254/files/7334794/download?download_frd=1)

03 Preguntas

A continuación, te presentamos un conjunto de preguntas para que puedas evaluar el avance de tu aprendizaje. Ten en cuenta que la nota del Trabajo Práctico es uno de los requisitos necesarios para la regularidad de la materia. Podrás encontrar distintos tipos de preguntas

Selección múltiple

Una sola de las opciones es correcta. Las alternativas están indicadas con círculos. Debes seleccionar la alternativa correcta marcando el círculo precedente.

Respuesta múltiple

Hay más de una respuesta correcta. Las alternativas están indicadas con cuadrados. Seleccione todas las alternativas que considere correctas, tildando en el cuadrado precedente. Se le otorgará un puntaje parcial en caso de no marcar todas las correspondientes.

Coincidente

Vincule dos categorías seleccionando en la primera columna el concepto que se corresponde con la categoría de la segunda columna.

Verdadero - Falso

Debe indicar si la proposición puede considerarse verdadera o falsa. Tenga en cuenta que si un solo elemento de la proposición es falso, debe considerarla falsa en su conjunto.

Pregunta 1 5 pts

Cuando Block comenta que "*Google ha conseguido ser una empresa más humana siendo más productiva*", ¿a qué está haciendo referencia?

- ○ A que la gestión de la productividad es independiente a las personas.

- (●) A que gracias a las personas se logran los niveles de productividad buscados.
- ( ) A que gracias a que lograron ser más productivos pueden atender a sus recursos humanos.
- ( ) A que la productividad es más importante que las personas.
- ( ) A que la productividad surge gracias al control que se realiza sobre los procesos que desarrollan las personas.

Pregunta 2 — 5 pts

Las políticas de gestión de personas en Google, en cuanto a los procesos de mantenimiento de personas, tiene relación con:

- ( ) Procesos casuales y aleatorios, ya que en Google no hay una planificación cuidadosa; la mayoría de los procesos son implementados producto del azar.
- ( ) El modelo de Hombre económico, ya que Google identifica los beneficios salariales como una fuerte estrategia motivacional.
- ( ) Procesos estandarizados y genéricos, ya que en Google se gestiona desde las necesidades de las mayorías y no de las minorías.
- (●) El modelo de Hombre complejo, ya que Google logra reconocer las necesidades de su gente, y trabajar respetando las individualidades.
- ( ) Un sistema rígido, ya que si bien el modelo de Google es novedoso, el mismo no establece prácticas de actualización.

Pregunta 3 — 5 pts

¿Teniendo en cuenta las funciones de la administración de Recursos Humanos, ¿cuál de ellas, según Block, han sido modificadas en Google para mejorar la gestión de sus recursos humanos?

- ( ) Control, ya que Google ha diseñado minuciosos mecanismos disciplinares, que permiten la alineación de las personas a las políticas de la compañía.
- (●) Dirección, ya que en Google descubrieron la importancia de contar con mandos

medios para la gestión de las personas.

- ○ Planeación, ya que en Google trabajan desde pronósticos previamente diseñados, los cuales una vez delimitados no se modifican.
- ○ Organización, ya que Google se caracteriza por diseñar sus puestos de forma detallada, sin necesidad de actualizarlos.
- ○ Integración, ya que en Google incrementaron la exigencia en sus procesos de selección de personal

Pregunta 4 — 5 pts

¿A qué subsistema de gestión de recursos humanos hace referencia Block, cuando afirma que se debe pagar injustamente a los empleados?

- ○ Subsistema de organización, ya que en Google se paga en función a la cantidad de tareas que las personas realizan, y no en cuanto a la complejidad que revisten las mismas.
- ○ Subsistema de integración, ya que en Google los que perciben menor salario son los recién incorporados.
- ◉ Subsistema de retención, ya que en Google es factible que personas que ocupan un mismo puesto cobren salarios diferentes, en virtud de que sus desempeños también lo son.
- ○ Subsistema de control, ya que en Google reconocen que la equidad es imposible, pero se pueden acercar auditando las fallas en el desempeño para retener parte del salario de los empleados.
- ○ Subsistema de desarrollo, ya que en Google el incremento del salario implica un crecimiento vertical dentro de la estructura.

Pregunta 5 — 5 pts

as políticas de gestión de personas en Google, en cuanto a los procesos de eguimiento de personas, tiene relación con:

- ☐ La teoría X, ya que en Google se hace mucho hincapié en el salario como factor motivacional, y en el control del desempeño de las personas.

- ☐ La rigidez, ya que a pesar de que Google postula un modelo innovador, el mismo no prevé cambios en el corto plazo.
- ☐ El control externo, ya que en Google el logro de resultados exitosos es gracias al diseño de mecanismos de control exhaustivos sobre el modo en que trabajan las personas.
- ☐ El autocontrol, ya que en Google no se explicitan controles externos respecto a los modos de trabajo de las personas.
- ☑ La flexibilidad, ya que en Google la elección de los modos de trabajo responde a las necesidades e intereses de las personas, y no a procesos estandarizados.

Pregunta 6 — 5 pts

La visión general de la administración de personas en Google, es:

- ☐ Conservadora, ya que en Google se abordan los cambios desde las prácticas tradicionales en materia de gestión de Recursos Humanos.
- ☑ Innovadora, ya que en Google no hay resistencia a los cambios, sino más bien apertura hacia la dinámica de trabajo.
- ☑ Compleja, ya que en Google la concepción de las personas se vincula con la de un sujeto individual, irrepetible, y con distintas necesidades.
- ☐ Rudimentaria, ya que si bien el modelo de Google es innovador, carece de pautas claras para poder ser llevado a la práctica.
- ☐ Subdesarrollada, ya que Google se propone como un modelo utópico y difícil de aplicar al resto de las organizaciones.

Pregunta 7 — 5 pts

¿A los procesos ubicados dentro de qué subsistema de gestión hace referencia lock, cuando dice "*en Google no controlan las horas de trabajo, ni desde dónde trabajan…*"?

- ○ Subsistema de integración, ya que en Google se garantizan de incorporar a la compañía personas que están dispuestas a cumplimentar con largas jornadas de trabajo.

- ○ Subsistema de retención, ya que en Google tanto las horas de trabajo como la permanencia en la organización, brinda a los empleados mayores beneficios.
- ◉ Subsistema de auditoría, ya que en el caso de Google el control está puesto sobre el resultado, y no sobre el proceso.
- ○ Subsistema de desarrollo, ya que para crecer de forma vertical en la compañía, es necesario cumplir una cierta cantidad de horas de trabajo diarias; y eso debe nacer de cada empleado y no desde una imposición externa.
- ○ Subsistema de mantenimiento, ya que en Google es más importante la cantidad de tareas que componen un puesto que las horas que se destinan para cumplimentarlas.

Pregunta 8 — 5 pts

En Google, el sistema de recompensas está basado exclusivamente sobre las recompensas materiales y salariales.

- ◉ Falso, ya que también implementan recompensas sociales y reconocimientos intrínsecos.
- ○ Verdadero, ya que trabajan permanentemente en hacer más competitivos los salarios que ofrecen.

Pregunta 9 — 5 pts

De acuerdo al relato de Block, puede decirse que el mercado de Recursos Humanos en el que se encuentra Google es aquel en el que predomina la oferta.

- ○ Falso, ya que se encuentran en un constante reclutamiento externo, y mantienen una orientación importante hacia el trabajo y la eficiencia.
- ◉ Verdadero, ya que hace referencia a los competidores del rubro y al esfuerzo por mantener a su personal.

Pregunta 10 — 5 pts

Teniendo en cuenta el modelo de insumos y productos en el sistema de Administración de Recursos humanos, ¿cuál de los siguientes puede considerarse un “insumo” en Google?

- ○ Las capacitaciones ofrecidas en la empresa.
- ○ Los planes de desarrollo que ofrece la compañía.
- ◉ El elevado nivel de formación del personal contratado.
- ○ El personal motivado.
- ○ Las ideas innovadoras del personal.

Pregunta 11 — 5 pts

De las explicaciones ofrecidas por Block, puede deducirse que los subsistemas críticos sobre los que actúa Google, para contar con personal competitivo, son:

- ☑ Auditoría, ya que Google considera que la mejor manera de trabajar es desde el control exhaustivo de su gente, sus procesos y sus resultados.
- ☑ Integración, ya que en Google extreman las prácticas de selección de personal, para garantizar el éxito del recurso que suman a la compañía.
- ☑ Retención, porque en Google despliegan fuertes estrategias para mantener dentro de la compañía a su recurso humano.
- ☐ Control, porque Google se caracteriza por controlar y auditar el modo en el que las personas trabajan, más allá de los resultados a los que llegan.
- ☐ Organización, ya que en Google cada puesto fue diseñado con límites claros, lo que le permite evitar el solapamiento de funciones y/o la pérdida de tiempo.

Pregunta 12 — 5 pts

Partiendo de la premisa de que la misión del departamento de Recursos

Humanos en Google es contar con empleados felices, la detección de los niveles de rotación de mujeres, ¿con qué fase de la planificación estratégica puede vincularse?

- (●) Realización de auditorías internas y externas, ya que en Google el número de rotación surgió gracias a un relevamiento detallado de las posibles causas.
- ( ) Traducción de la misión a metas, ya que en Google se buscaba el incremento de la felicidad de las madres, más allá de la disminución de la rotación.
- ( ) Evaluación del desempeño, porque en Google sólo llegaron a conocer el índice de rotación, a razón de que la productividad de las mujeres estaba en descenso.
- ( ) Definición del negocio actual y su misión, ya que la extensión de la licencia por maternidad, permitió definir la actual política de empleados felices en Google.
- ( ) Implantación de la estrategia, ya que en Google la felicidad de las personas siempre justifica la implementación de un nuevo plan.

Pregunta 13 — 5 pts

Cuando Block dice que los nuevos procesos de selección se basan un 20 % en el pasado y experiencia, y un 80 % en la capacidad de adaptarse a nuevos entornos debido a la rapidez con la que se producen los cambios, ¿a qué dimensión del mercado de trabajo está haciendo referencia?

- ( ) Dimensión de la demanda, ya que para Google la incorporación de personas competitivas queda sujeta exclusivamente a lo que el mercado de trabajo puede ofrecerles.
- ( ) Dimensión humana, ya que en Google reconocen que la posibilidad de convivir con el cambio es una característica humana.
- ( ) Dimensión de oferta y demanda, ya que en Google adaptan sus necesidades a lo que el mercado puede ofrecerles.
- ( ) Dimensión espacial, porque los estudios que Google realiza están circunscriptos a los EE.UU.
- (●) Dimensión temporal, ya que en Google reconocen el cambio como una característica presente en la actualidad.

Pregunta 14 — 5 pts

Partiendo de la premisa de que la misión del departamento de Recursos Humanos en Google es contar con empleados felices, la extensión de la licencia por maternidad, ¿con qué fase de la planificación estratégica puede vincularse?

- ○ Implantación de la estrategia, ya que en Google implicó la puesta en práctica de una estrategia previamente delimitada.
- ○ Realización de auditorías internas y externas, ya que dicha práctica en Google permitió mejorar los procesos de relevamiento que utiliza la compañía.
- ○ Definición del negocio actual y su misión, ya que en Google esto fue delimitado antes de relevarse alguna demanda puntual entre las recientes madres.
- ○ Traducción de la misión a metas, ya que en Google dicho plan permaneció en la etapa de diseño.
- ◉ Evaluación del desempeño, ya que en Google esto surgió gracias a la evaluación de la productividad de las empleadas que habían sido madres recientemente.

Pregunta 15 — 5 pts

Cuando Block dice que "*el dinero no es el único incentivo para retener a la gente*", podemos inferir que es una afirmación tomada desde los aportes de Taylor.

- ○ Verdadero, ya que según Taylor la motivación se logra desde el control y la claridad de tareas, deberes y responsabilidades.
- ◉ Falso, ya que, por el contrario, para Taylor el dinero era el factor de motivación central.

Pregunta 16 — 5 pts

Los estudios de carácter conductista desarrollados durante el siglo XX, son consonantes con el modelo de gestión propuesto por Google.

- ◉ Verdadero, ya que en la empresa se observa una fuerte tendencia a favorecer las relaciones humanas.
- ○ Falso, ya que la premisa de la organización es la productividad y la eficiencia.

Pregunta 17 — 5 pts

El sistema de gestión de recursos humanos en Google es consultivo, ya que trabajan en equipo.

- ◉ Falso, ya que el nivel de confianza y participación al que hacen referencia los posiciona en un sistema participativo.
- ○ Verdadero, ya que la empresa fomenta la organización informal.

Pregunta 18 — 5 pts

En Google, el departamento de recursos humanos dirigido por Block funciona con una autoridad s*taff*.

- ○ Falso, ya que, en este caso, el departamento de recursos humanos no busca asesorar a la dirección, sino garantizar la felicidad de los empleados.
- ◉ Verdadero, ya que, de acuerdo a análisis sofisticados, asesora a la dirección sobre gestiones de recursos humanos que hagan de la compañía un lugar más productivo.

Pregunta 19 — 5 pts

¿Con cuál de los siguientes paradigmas de gestión de recursos humanos ompe el modelo implementado por Google?

- ☑ Google rompe con la idea de que “A las personas no les gusta trabajar”.

- ☑ Google rompe con la idea de que “A las personas se las motiva exclusivamente por el dinero”.
- ☐ Google rompe con la idea de que “Las personas tienen potencial de desarrollo disponible”.
- ☑ Google rompe con la idea de que “La posición que ocupe una persona es más importante que el nivel de autonomía que dispone”.
- ☐ Google rompe con la idea de que “El recurso humano es la pieza fundamental del éxito de las organizaciones”.

Pregunta 20

5 pts

Cuando Block dice que “*contratar a la gente adecuada es la tarea más importante de cada compañía*”, está haciendo referencia a un proceso que se encuentra dentro del subsistema de:

- ○ Control, desde donde se obtienen índices para que Google registre y ajuste las fallas en sus procesos de gestión.
- ◉ Integración, el cual es implementado con un alto nivel de profesionalismo en Google, para alcanzar la mayor productividad posible.
- ○ Retención, gracias al que Google se posiciona como la organización más atractiva en el mercado de trabajo y facilita sus procesos de búsqueda externa.
- ○ Desarrollo, el cual permite que Google disponga de los cuadros de sustitución potencial, y agilicen las búsquedas internas.
- ○ Organización, lo que le permite a Google efectuar los procesos de distribución del trabajo con celeridad y eficiencia.

Examen guardado en 11:49 Entregar examen